برنامه ریزی و سازماندهی

نویسنده: خرم مراد (رح)
مترجم: عبدالخالق مصدق

•

الحمد لله و الصلاة والسلام على رسول الله

﴿رَبَّنَا تَقَبَّلْ مِنَّآ إِنَّكَ أَنتَ ٱلسَّمِيعُ ٱلْعَلِيمُ﴾

دار الترجمه اصلاح تقدیم مینماید

dartarjuma@gmail.com

دین را چگونه مطالعه کنیم

نویسنده : صدر الدین اصلاحی
مترجم : عبدالخالق مصدق

معرفی کتاب

نام کتاب : دین را چگونه مطالعه کنیم

نویسنده : صدرالدین اصلاحی

مترجم : عبدالخالق مصدق

تهیه و دیزاین : دار الترجمۀ اصلاح

شمارۀ چاپ اول

تیراژ : هزار جلد

تاریخ چاپ : سرطان سال 1389 هجری شمسی

ناشر : انتشارات اصلاح افکار بخش نشرات جمیعت اصلاح و انکشاف اجتماعی افغانستان

آدرس : کابل ، خوشحال مینه ، ساحۀ الف ، بلاکهای شاداب ظفر

آدرس انترنتی : Email:eslahmilli@gmail.com

اهداء

به روان پاک دعوتگر نامور، رهبر و قافله سالار نهضت اسلامی کشور مهندس حبیب الرحمن شهید که با سخنان آتشین و همت عالي اش مسیر زندگی ملت مسلمان افغان را دگرگون نمود و در این راستا با نذرانه خونش مشعل دعوت را در جهان فروزان کرد.

زندگینامه مؤلف

خرم جاه مراد از دانشمندان جهان اسلام و از رهبران برجستهٔ حرکت اسلامی بود که در سال 1932 میلادی در ایالت بهوپال هند دیده به جهان گشود، موصوف گواهینامهٔ لیسانس را از دانشگاه کراچی و ماستری را از یکی از دانشگاه های امریکا در رشتهٔ مهندسی بدست آورده او افتخار خدمت در کشور های بنگله دیش، ایران، عربستان و بویژه در تعمیر نو مسجد حرام را دارا می باشد. او در پروژه های

دعوت اسلامی، آموزش و پرورش جوانان، پژوهش های علمی و نشرو پخش صد ها جلد کتاب، نقش بسزایی را بازی نمود. چهل و شش کتاب او به زبان اردو و بیست و هفت نبشتۀ او به زبان انگلیسی به زیور طبع آراسته گردیده است، او بحیث مدیر مسوول ماهنامۀ ترجمان القرآن نیز ایفای وظیفه نموده است.

بالآخره این دعوتگر دلسوز در 19 دسمبر 1996 میلادی دنیای فانی را وداع گفت، روحش شاد و یادش گرامی باد.

سازمان مؤثرو سودمند

تقاضا های پخش و استحکام

نهضت اسلامی یقین دارد که جدو جهد منظم برای دین یکی از ضروریات زندگی است. چگونه یك سازمان را که بمنظور دستیابی به آرمان های نهضت اسلامی و برپایی دین و جهاد در راه خدا تاسیس گردیده است، می توان بیش از پیش مؤثر ساخت. این یك موضوع گسترده

و مهم است.

سازمان مؤثر چه مفهومی را افاده می نماید و یا مراد از آن چیست؟ این یکی از پرسش های اساسی است که باید بدان پاسخ داد.

سازمان چه فعالیت می نماید؟ بیایید اندك به آن بیندیشیم.

سازمان، افراد گوناگونی را گردهم آورده از آنها مجموعه ای میسازد و توسط آنها کارهایی را انجام می دهد که بطور فردی نمی توان آن ها را انجام داد. و در آنها نیرویی‌را می آفریند که صرف از یکجا نمودن افراد بدست نمی آید. و اگر بخواهیم آنرا بذریعۀ مثال واضح سازیم میگوییم که سازمان یك را در پهلوی یك قرار داده طوری جمع می بندد که دو

نمیسازد بلکه یازده میسازد و صرف استعداد ها را باهم جمع ننموده بلکه آنرا باهم ضرب مینماید و چند برابر افزایش می دهد و این کاریست که یك سازمان آنرا انجام میدهد. اگر افرادی چند باهم یکجا شده و کدام کارنامۀ بزرگی را انجام داده نتوانند و جمعیت ده نفری، با پنج و یا ده نفر برابر باشد پس مفهوم آن این است که نهضت مؤثر و سودمند نیست.

دومین پرسش در ضمن پرسش نخستین این است که (مؤثر) چه معنایی را افاده می نماید؟

مفهوم (مؤثر) در اصل این است که، آرمانی را که یك سازمان در نظر دارد باید آنرا به زودی بدست آرد. اگر افراد گردهم آیند، سازمانی براه انداخته شود،

دفاتری باز گردد و کارمندان وظایف خویش را بعهده گیرند، مگر بسوی هدف پیشرفت صورت نگیرد، پس در آنصورت سازمان وجود دارد اما میتوانیم بگوییم که (مؤثر) نیست. بهر اندازه که به زودی هدف حاصل شود و بسوی آن پیشرفت صورت گیرد، به همان اندازه سازمان مؤثر می باشد. این خیلی ممکن است که یك نضهت در جایش پا برجا باشد، ولی سودمند نباشد.

سازمان ها دو نوع اند.

اول: سازمانی است که کاری را بر قرار نگهداشته و یا به اصطلاح از خود پاسداری می نماید.

دوم سازمانی است که ما آنرا بنام سازمان پویا یاد می نماییم که افراد را به جنبش آورده و به پیش تاخته و آنان را نمو و

ارتقاء میدهد.

طوریکه هزینه به دو بخش تقسیم میگردد، یکی را عواید تشکیل میدهد که پابرجا بوده و از خود نگهداری می نماید و دوم: بودجهٔ انکشافی که پیشرفت می نماید. بدینگونه سازمان ها نیز به دو نوع اند: سازمانی است که از وجود خود پاسداری می نماید و سازمان پویا که کارها را رشد و ترقی میدهند. برخی از سازمان ها صرف یک نوع کار را انجام می دهند که بطور نمونه دانشگاه و یا مکتب نیز یك سازمان است.

شما که مساجد و ادارات را ایجاد می نمایید، آن ها نیز سازمان هایی اند که همه سال نظام را گردانیده و آنرا مستحکم و برقرار نگاه میدارند که اینها به نام سازمان های ایستا یاد

میشوند. کار یك سازمان پویا و مترقی تنها این نیست که از کیان خود پاسداری نماید بلکه به پیش بتازد، خروش نماید، خودش را بجایی رسانیده و به هدف دست یابد.

بنابر این در یك سازمان عملیه نشوو نمو و پیشرفت باید به طور مسلسل روان باشد. و این نیز از ضروریات است که سازمان مترقی و پویا بمنظور پاسداری از کیان خود کار نماید تا گامی را که به پیش می نهد آنرا در جایش مستحکم نماید. البته این یك فعالیت ضمنی بوده و پیشرفت و ترقی، کار اساسی یك سازمان را تشکیل میدهد. اگر یك سازمان صرف به منظور نگهداری کیان خود کار نموده و تلاش ورزد، ساحه ای را که فتح نموده از آن

پاسداری نماید. پس آن سازمان منحیث یك سازمان پویا و مترقی باقی نمانده بلکه به سازمانی مبدل میشود که صرف کیان خود را بر قرار نگاه میدارد.

سازمان را چگونه مؤثر و سودمند بسازیم؟

هر سازمانی که باشد و یا نهضت اسلامی خود مان، با درنظرداشت مفاهیمی که من در برابر شما قرار دادم چگونه میتوان آنرا سودمند و مؤثر ساخت؟

برای مؤثر ساختن هر سازمانی بسا اصول و پیشنهاد هایی وجود دارد که بیان گردیده و تقدیم میگردد که من صرف اصول اساسی آن را برگزیدم. اما این بدان معنی نیست که تنها همین اصول بوده و علاوه برآن چیزی وجود ندارد،

البته این ها اصولی اند که در نخستین گام از آن کار میگیریم.

سازمان بحیث وسیلهٔ تحقق هدف

نخستین سخن این است که سازمان را هیچ گاهی مرام اصلی خودنگردانید، طوریکه همواره بخاطر برقرار نگهداشتن کیان آن بکوشید. بلکه سازمان را وسیلهٔ دسترسی به هدف قرار دهید. همه سازمان های جهان با این معضله روبرو اند که هرگاه آنان انکشاف نمایند پس از آن در ذات خود هدف میگردند و سازمانیکه بمنظور هدفی بنیانگذاری شده خود خواستار خدمت میشود و آن وقت، بیشترین استعداد و سرمایه ای که باید به منظور بیشبرد هدف بکار انداخته شود، جهت بر قرار نگهداشتن سازمان به

مصرف میرسد.

این سخن در جای خود درست است که به منظور برقراری سازمان ناگزیریم از وسایل سازمانی کار بگیریم، مگر این هدف اصلی نیست. و هر اندازه که این تناسب بالا می رود به همان پیمانه در مرام یك سازمان مترقی و هدفمند، کاهش به عمل میاید. اگر چند فردی باهم یکجا شده و کار نمایند، پس آنها سازمان بزرگ و مهمی اند. مگر هنگامیکه سازمان فراگیر شود و پیام آن به صد ها هزار نفر برسد و آنها هدف اصلی دعوت را ترك گویند و تنها در کار برقراری سازمان مصروف شوند، پس بالآخره در اثرگذاری و نفوذ سازمان کاهش چشمگیر رونما میگردد.

مقصود این است که، منسوبین

سازمان بار بار به یکدیگر یاد آوری نموده و وسایل سازمانی را ارزیابی نمایند. مرادم از وسایل صرف مال و دارائی نیست، بلکه وقت، توجه، استعداد ها و کارمندان شما در سازمان، همه وسایل اند... چقدر از این وسایل صرف به منظور برقرار نگهداشتن سازمان خرچ می شود و چقدر آن بخاطر پیشرفت سازمان و دستیابی به مرام آن. این مهمترین سخنی است که رهبر و کارفرمای هر سازمان در هر سطحی که باشد باید در بارۀ آن پیوسته بیندیشد. اگر چه رهبر دهکده، شهر، کشور و یا همه جهان باشد. و این مهمترین مطلبی است که باید رهبران در همه سطوح جامعه پیوسته به آن

بیندیشند.

گفته میشود در عصر حاضره (رهبری) تنها اندیشیدن است. و اکنون همین سپهسالاران اند که ارتش ها را با هم به جنگ وا می دارند، مگر خود تفنگ در دست گرفته به میدان کار زار نمیروند. بلکه در عقب آنها نشسته و همواره فکر می نمایند که، لشکر ها چگونه بجنگند و چه تکتیکی بکار برده شود.

در عصر حاضر نیازمندی بزرگ به کار سازمان ها احساس میشود. چون در عرصه بازرگانی کار خانه های خیلی بزرگ ساخته میشود، در بعد نظامی که ارتش ها نبرد های سنگین را براه می اندازند و یا در نهضت ها که انقلاب های بزرگ را به مرحلۀ اجرا در می آورند، استعمال

درست وسایل سازمانی بخاطری مهم اند که بطور نامرئی تناسب کاربرد وسایل برهم خورده و حادثه ای را آفریده می تواند. و بدین خاطر باید هر وقت هوشیار و آگاه باشید.

شما در راهی در حال حرکت هستید، اگر مراقب اوضاع باشید تا حادثه ای رخ ندهد در آنصورت شما می توانید از حادثه خود را نجات دهید. لیکن اگر شما این احساس را نداشتید و متوجه نبودید، پس شکار حادثه ای خوهید شد. خیلی با مثال ساده ای این سخن را دانسته می توانیم. هدف از سفر در موتر به جایی خود را رساندن است و بدون راننده موتر حرکت نمی نماید و بدون موتر شما پیش رفته نمی

توانید. نشستن مسافرین در موتر نیز لازمی است، موتر به پترول نیز ضرورت دارد زیرا بدون آن یك قدمی نمی تواند جلو برود. و همه این چیز ها ضروری اند مگر این نیز امکان دارد که موتر در جایش ایستاده باشد و درمیان آن مسافرین نشسته و دست راننده بر جلو موتر بوده و ایکسلیتر را فشار دهد، آواز چرخش ماشین بگوش رسیده و پترول به مصرف رسد، مگر با آن هم موتر در جایش ایستاده ماند.

در این صورت ما میگوییم که در ظاهر امر موتر از هر نگاه درست بوده و سالم است بخاطریکه ماشین کار میکند، پترول مصرف میشود، مسافرین موجود اند و دست راننده بر جلو است، مگر تا زمانیکه این

موتر به پیش حرکت ننماید نمی تواند به منزل خود برسد. و این چیزی است که باید بار بار بر آن فکر شود، بالکل بدینگونه که اگر به هر پیمانه کارمند و وسایل نزد یك سازمان موجود باشد و همه طرفداران و وسایل بکار افتد، مگر آنها پیشروی ننموده و مرام خویش را بدست نیاورند. پس این سازمان یك سازمان پویا و انکشاف یافته نبوده بلکه یك سازمان ایستا و برقرار نگهدارندۀ کیان خود است.

نگارنده ضروریات و خواستهای یك سازمان را نفی نمی نماید بلکه میکوشد تا اهمیت، کار برد، ترجیحات و تناسب وسایل سازمانی را روشن سازد. و این فکتور نخست است که در رابطه با (سازمان

مؤثر) حیثیت اصول اساسی را دارد.

اندازه گیری درست کار ها:

پس از آن این امر را نیز ارزیابی نمائیم که آخر کار ما چیست؟ و اگر واژۀ دفتری را بکار برم آنرا پیمایش نمودن میگویند، یعنی پیمایش کار. و اگر شما رهبری دهکده، شهر و یا ایالتی را بدوش دارید شما باید کار خود را بسنجید و بدون آن به مفهوم واقعی کلمه، سازمان را مؤثر گفته نمی توانیم. شما این را معلوم نمایید که در دهکده ای چقدر انسان زیست مینماید؟ چقدر مرد در آن وجود دارد و چقدر زن؟ کدام مرد با رسوخ و مؤثر اند؟ سرچشمۀ نیرو در کجاست و چگونه میتوان آنرا بدست آورد؟ اگر شما ندانید که در ساحۀ

شما چند دهکده وجود دارد و چقدر مردم در آن زیست می نمایند؟ و در کجای آن ملك و ارباب زندگی می نماید؟ قدرت و نیرو در دست کیست؟ امام و خطیب کدام مسجد با اثر و با نفوذ بوده و کدام آن بی اثر است؟ پس چگونه این ساحه را تسخیر می نمایید؟

اگر شما خواستار آنید تا در آن ساحه کار نهضت اسلامی را بطور درست آن پیشبرده و کارگر سازید، پس در نخستین گام کار خود را اندازه نمایید و بدون آن شما هیچ گاهی برنامۀ سودمند را طرح ننموده و هیچ سازمانی را مؤثر و کارگر گردانیده نمی توانید. و در اینصورت در ظاهر امر سازمان پویا بوده و سازو برگ به مصرف میرسد،

پخش دعوت و دیدوادید ها با افراد ادامه داشته و عملیه هوادار، عضو و رکن سازی نهضت به پیش میرود، مگر در آن ساحه نهضت چنان اثرو رسوخ ندارد تا در نتیجهٔ آن همهٔ این ساحه را زیر بال خویش در آورد.

در حقیقت دید وادید ها، عضو و رکن سازی در ذات خود هدف نیست، بلکه مرام ما آن است تا همه این ساحه را با پیام خویش همنوا سازیم و هر آنکه هوادار و یا عضو گردیده شما باید همواره آنها را به این معیار وزن نمائید و ببینید که شما چه دستآوردی داشته اید. و این را موازنه نمائید که در کدام نقطه موقعیت داشته و به کجا می خواهید برسید؟

و تا زمانیکه شما این را

موازنه ننموده اید، سازمان مؤثر و سودمند نشده و احساس درست بمنظور مؤثر شدن آن در شما بیدار نمی گردد و اگر این را ندانید که چقدر کار نمائیم؟ و یا مرام و هدف ما چیست؟ پس معنایش این است که شما هر سال گزارشی را تهیه می نمائید که این قدر کار صورت گرفته است، مگر به هدفی که آن را زیر چشم دارید یعنی بدست آوردن ساحه و مرجع قرار گرفتن رهبری توده ها، این مامول را هر گز بدست نخواهید آورد.

برنامه ریزی مؤثر:

شما پس از سنجش کار خویش این را تعیین می نمائید که سرمنزل مقصود ما کجا است؟ و چگونه به آن می توان رسید؟ و برای رسیدن به

آنجا به کدام سازو برگ نیازمندیم؟ و این ابزار را چگونه بدست آوریم؟ و همین چهار پرسش مزبور خیلی مهم اند، اگر کار خیلی کوچك و یا بزرگی چون چاپ کردن پوستر، دایر نمودن اردوگاه و تربیتگاه، گردهمائی ها و. . . باشند.

شما باید به پرسش های زیر پاسخ دهید که ما به کجا میرویم؟ و چگونه به آنجا میرسیم؟ و برای رسیدن به آن جا به چه ابزاری ضرورت داریم؟ وسایل و منبع بشری، مالی، سیاسی، اخلاقی و معنوی را چگونه فراهم نموده و بدست آریم؟ و این سومین اصل برای یك سازمان مؤثر است.

گاهی با رویداد های زیر نیز روبرو میشوید که وقتی به حرکت

آغاز نمودید پترول ختم می شود و شما در همانجا ایستاد می مانید و یا اینکه شما به مسافرینی که ضرورت دارید، مهیا نمی شود و نمیتوانید به پیش حرکت نمایید. و بدینگونه بسا رویدادها دامنگیر تان میشود، بامداد شما بدون فکر از خانه برآمده و به بانك میروید که ناگهان خبر میشوید که چك را در خانه فراموش نموده اید و این رویداد بخاطری پیش آمد که شما قبل از برآمدن از خانه پنج دقیقه با خود ننشستید تا فکر نمائید که من امروز چه کاری را انجام داده و به چه چیزی ضرورت پیدا می نمایم؟

اکنون شما چیزی را در جیب تان جستجو می کنید و یا فکر می کنید

که من آنرا در خانه گذاشتم... و بدینگونه گاهی اینطور می شود که پس از گذاشتن وقتی شما فکر نمودید که این چیز را من از اول فراموش نموده بودم و در این صورت ما در جایی ایستاده ایم که از آنجا سفر خویش را آغاز نموده بودیم و بدین خاطر قبل از آغاز هر کاری اندیشیدن خیلی ضروری است که مردم آنرا بنام پلانگذاری یاد می نمایند.

در رابطه با پلانگذاری اصول و مقررات زیادی بیان میشود مگر بطور اساسی این پرسش ها سنگ تهداب پلانگذاری را تشکیل میدهند، برابر است که پلانگذاری به سطح دهکدۀ کوچکی بوده و یا به سطح شهر و کشور، بهر صورت شما این را ببینید که در کدام نقطه قرار

دارید؟ و باید دانست پروسهٔ پیشرفت یك كار تدریجی است و ما نمیتوانیم با یك جست و خیز خود را به منزل مقصود رسانیم، بلكه باید ما پس از یك گام، گام دیگری برداریم.

و ارتش نیز هنگامی كه مارش می نماید با چپ و راست نمودن دست و پا، آغاز می كند. و اگر شما بخواهید با یك خیز زدن خود را به منزل رسانید، امكان ندارد و این را نیز درك نمایید كه در ظرف یك ماه، سال و یا پس از پنج سال، یك گام و یا گام هایی شما را به كجا خواهد برد؟ و اگر اینقدر بصیرت نداشته باشید تا معلوم نمائید كه پس از پنج سال در كدام دهكده و یا ساحهٔ كار نهضت به كجا خواهد

رسید و یا باید برسد؟ پس نتیجهٔ آن این میشود که شما در جایی می ایستید که قبلاً ایستاده بودید.

در پهلوی پلانگذاری دراز مدت، شما باید بطور پلانگذاری کوتاه مدت نیز گام های کوچکی را داشته باشید، که ما در چند ماهٔ آینده و یا یکسال این قدر پیشرفت نمائیم و بدین منظور ضرورت است تا در شما بصیرت وجود داشته باشد که بدانید در پنج و یا ده سال آینده، ما کار خود را به کجا میرسانیم و بخاطر این هدف به اندیشیدن، ارزیابی نمودن و بهتر ساختن کار ضرورت است و همین چیزی است که در باره آن باید پژوهش نمائیم.

و اگر در گزارش، از این سخن تذکری نرفته باشد که چه باید می

کردیم و چه بکنیم؟ یقیناً اینگونه گزارش و ارزیابی برای (سازمان پویا) بی معنی است. البته برای (سازمان ایستا) کفایت خواهد کرد که بنویسید، خیابان ترمیم گردید و سهولت برای مدرسه و یا مسجد فراهم گردید و ... مگر نهضتی که سازمان پویا و مترقی است ناگزیریم ببینیم که آن به کجا باید برسد، چقدر پیشرفت نموده است و در آینده چقدر پیشروی نماید؟ و تا وقتیکه در گزارشی این مطالب بررسی نشود برای یك سازمان پویا و مترقی بی مفهوم است و از آن چیزی بدست نمی آید. و در نتیجه گزارش و یا ارزیابی کار ها یك عنعنه و رواج گردیده و عملاً کار ها دچار رکود میشود.

در نظر داشتن نتایج و دستاورد ها:

چهار مین اصل این است که باید به یك پرسش خود را عادت دهید و آن اینکه (چرا)؟ میگوئید که این خیلی پرسش ساده است مگر به فکر من عملاً این یك پرسشی خیلی دشوار است. زیرا که (ما این کار را چرا میکنیم؟) و از آن چه بدست می آید؟ پاسخی که به این پرسش ها داده میشود بسا اوقات نتایج منفی و ناگوار را بمیان می آورد. این یك امر ضروری است که قبل از آغاز هر کاری فکر شود که این کار را چرا شروع میکنیم؟ و در جریان فعالیت پیوسته از خود بپرسید که چرا این کارا انجام میدهیم؟ و اگر کاری را انجام داده اید از

خود پرسش به عمل آرید که چرا این کار را انجام داده اید؟

اگر شما خیلی کار ها را در پرتو این پرسش ها ارزیابی نموده و در یابید که هدف را به پیش نمی برد، پس در اینصورت یا این کار ها را بهتر سازید و یا آن را ترك گوئید. زیرا انجام دادن کار غیر مفید مانند آن است که کار خانه ای ابزار غیر قابل فروش را تولید نماید و یا کارگر چنان باشد که کار نکند. پس در نتیجهٔ این (چرا) این حرف بمیان می آید که مال را چرا می سازیم؟ آیا صرف آن را برای ذخیره نمودن می سازیم؟ و اگر بمنظور فروش باشد پس برای آن بازاری را پیدا نمائیم. ورنه ساختن این مال چه سودی دارد؟

گویا اینکه یا این کار را برای هدفی سازگار سازیم یا برای همیش آنرا ترك گوئیم.

پیاده نمودن این فیصله کار خیلی دشوار است زیرا هر وقتیکه بخاطر ترك کردن کاری فیصله صورت گیرد ناگهان به این سوال روبرو میشویم (که این کار باید چرا ترك شود؟ این کار در گذشته ادامه داشت و اکنون نیز باید ادامه داشته باشد) برای برخی از کار ها این یك دستاویز لازمی است که در هر صورت باید برقرار باشد. بطور نمونه نماز چرا خوانده میشود؟ اگرچه مرام آن بار بار ذکر گردیده است که (**اقم الصلاة لذکری**) یعنی برپا دار نماز را برای یاد آوری من، لکن اگر کیفیت خشوع و فروتنی نیز در آن نباشد باز هم آن نماز

است، زیرا نماز یکی از فرایض بنیادی اسلام است.

البته کاری را که خود بر نفس مان لازم گردانیم انجام دادن آن به این منظور ضروری نیست که همواره ما آن را کرده ایم، بلکه اصل سخن این است که سودمند و حاصل خیز باشد. و بدین جهت اگر کاری را که ما قبلاً آنرا فیصله نموده ایم، مؤثر باشد و مرام را به پیش برد، پس ضروری است که عملی شود. و اگر مشاهده می نمائیم که هدف را به پیش نمی برد پس اینقدر جرئت و همت داشته باشیم که آنرا ترك گوئیم.

بطور مثال دائر نمودن تربیتگاه ها، صرف بخاطر اینکه در پلان وجود دارد، از کارنامه های سازمان

ایستا بوده نه از سازمان پویا و مترقی. مطلب اصلی این است که باید بیندیشیم که این تربیتگاه بمنظور چه هدفی برپا میگردد؟ و منسوبین نهضت در این سه روز چه ارمغانی را با خود توشه برند؟ آنها کدام توشه ای را با خود خواهند برد که برای یکسال آیندهٔ آنها سود مند واقع گردد؟ اگر بدین روش فکر نمائیم امید است که تربیتگاه سود مند ثابت شود.

بدینگونه اگر گزارش باشد و یا گردهمائی و اجتماع بزرگ و یا هر کاری دیگر، شما بار بار بیندیشید که چرا برگزار میگردد؟ و آیا به این وسیله هدف پیشرفت خواهد کرد؟ آیا ما به پیش گام بر میداریم؟ آیا به منزل مراد خود نزدیك شده ایم؟ و اگر اینطور نیست اندکی

توقف نموده و بر این فیصلهٔ خود تجدید نظر نماییم، وقت، ابزار و استعداد های خود را در کار سودمندی مصرف نماییم که به منزل نزدیك شده و شاهد مرام خویش را به آغوش کشیم. پس اگر شما این روش را بر گزیدید خیلی کارهای غیر مفید را ترك گفته و با سبکباری پیشرفت چشمگیر بسوی هدف می نمایید.

سنگین شدن سازمان:

پنجمین اصل آنست که اشیای سبك، با داشتن وسایل کم، نسبت به وسایل سنگین تندتر پیش می رود. نزد ارتشی که اسلحهٔ خفیف و تندرو باشد، به همان تیزی پیش می تازد. و در جهان از آغاز، ارتش هایی پیروز شده اند که نزد آنها اسلحهٔ

سبك و تندرو بوده است. اسپ آمد پیش رفت نمود، تانك وارد صحنهٔ کارزار شد پیش قدمی نمود، و اگر بم اتم استعمال گردد همه ملت ها را تباه می سازد. زیرا چیز های سبك به تندی پیشروی نموده و فعالیت مینماید.

هرقدر انسان فربه شود به همان اندازه پیشروي اش دشوار میگردد، و بدینگونه سازمان ها هم پس از فراگیر شدن، سنگین شده و شکار فربهی گردیده و اثر ناگواری بر فعالیت های آن بجا میماند. و درین دنباله دو چیز به گونهٔ ویژه ای سزاوار اندیشیدن است و من این سخن را با در نظر گرفتن نهضت اسلامی بیان نمی نمایم، بلکه همه مسایل سازمان های سراسر جهان را زیر چشم داشته بیان میکنم.

1- بنیانگذاری کمیسیون ها:

نخست، ساختن کمیسیون ها به این منظور است که مردم یکجا نشسته و باهم مشوره نمایند. مگر این یك تجربۀ جهانی است که ایجاد کمیسیون ها بزرگترین شیوۀ کار کردن غیر مؤثر است، زیرا کلید حل هر مسئله در ساختن کمیسیون ها نهفته نیست. چنانچه کمیسیون ها روز افزون شده تعداد گزارش ها افزایش یافته، مگر مسایل همچنان لا ینحل باقی می ماند. البته در صؤرت نیاز شدید، از ایجاد کمیسیون ها ناگزیریم.

2- برگزاری گردهمآیی ها واجتماعات:

دومین اصل مهم، بر گزاری گردهمآیی ها و اجتماعات است. در اروپا یك كتاب بنام (گردهمآیی، گردهمآیی و گردهمآیی) به زیور طبع آراسته گردیده است و در آن نوشته شده كه بیشترین وقت در گردهمآیی به مصرف میرسد. به راستی گردهمآیی یا اجتماع خیلی ضروری است، زیرا تا هنگامیكه مردم یكجا ننشینند سازمان پیش نمیرود. هدف من كم جلوه دادن اهمیت گردهمآیی نیست البته درنظرداشت تناسب در آن لازمی است و گردهمآیی ای صورت گیرد كه ضرور و ناگزیر، و سودمند باشد.

اگر در بارۀ بسا از اجتماعات بیندیشیم كه آخر چه دستاوردی

برای ما دارد؟ پس شاید وقت کم و اندکی را دربر گیرد. اگر وقت گرانبهای مسوولین و کار مندان نهضت، فدای برگزاری اجتماعات شود، پس آنها کار های دعوتی و رهنمایی هسته های خویش را چگونه بطور سود مند انجام دهند و راه برای تحول چگونه هموار گردد؟ و اگر دید وداید با توده های مردم، دلچسپی با مسایل ایشان، و وقت کافی به کار های دعوتی داده نتوانند، چون که جهت پیشرفت کار و دسترسی به هدف ضروری است، پس چگونه پیروز شده و همای سعادت بر سر شان سایه افگن خواهد شد؟

چونکه گرد همایی ها سازمان را با سنگینی روبرو میسازد، پس باید اجتماع های ناگزیر خویش را در

وقت اندك بر گزار نمود، تا ابزار سازمان به طور درست آن مورد استعمال قرار گیرد. گردهمآیی زیاد و اجتماع، کار بد نیست، بل سودمند و لازمی است. مگر به هر حال کم برگزار گردد.

وقت ارزشمند ترین وسیله:

ششمین اصل که از همه چیز ها گرانبها تر بوده و باید نسبت به همه وسایل بطور سودمند و کار آمد بکار برده شود (وقت) است و گرانبها ترین وسیلۀ شما را وقت تشکیل میدهد. کار، بدون سرمایه و مکان صورت گرفته می تواند، مگر هیچ کاری بدون وقت صورت گرفته نمیتواند. زیرا هرکاری وقت می خواهد، اگر شما گردهمآیی را برپا می نمایید، وقت ضرورت است. و اگر

دفتری را سر پرستی میکنید، وقت کار دارد. و بدینگونه اگر پوستری را نصب می نمایید، وقت میخواهد.

بدون مال خیلی کار ها صورت می گیرد. کار می تواند بدون سرمایه، جای و دفتر نیز صورت بگیرد. اما وقت چیزی است که بدون آن هیچ کاری صورت گرفته نمی تواند. و باز در رابطه به وقت سخن خیلی مهم این است که، ما آنرا با وام گرفتن از کسی زیاد کرده نمی توانیم. شما به جمع نمودن خیرات می توانید سرمایۀ خود را افزایش دهید و تعمیر را آباد نمائید، مگر وقت را از کسی وام گرفته نمی توانید.

شما می توانید پول را با خود نگهدارید. مگر نگهداشتن، ذخیره نمودن و امانت گذاشتن وقت امکان

ندارد. معاملۀ وقت طوری است که، با یك چشم به هم زدن و لمحه می گذرد. چشم تان را ببندید هزاران لحظات ارزشمندی از دست تان میرود، بنا بر این در استعمال وقت از هوشیاری، بیداری و احتیاط کار بگیرید. زیرا وقت ارزشمند ترین چیز برای فرد، سازمان و ملت ماست. و اگر احساس قدرو قیمت درست وقت را در خود و در یاران خود زنده نمودید، پس در زمان اندك کار زیادی را انجام میدهید و سازمان تان مؤثر و کارگر واقع میشود. و اگر از وقت بطور درست آن استفاده بعمل نیاوردید، پس وقت شما نیز بهدر رفته و اهداف خویش را به دست نخواهید آورد.

وقت خواهی نخواهی بهدر میرود و کسی از آن خود را رهایی بخشیده

نمیتواند و قبل از آنکه وقتی فرارسد که شما بگوئید.

رب ارجعون، لعلی اعمل صالحا فیما ترکت کلا "سوره مومنون آیات 99_100 " پرودگارا ! باز گردان مرا سوی دنیا تا شاید بتدارك گذشته عمل صالح بجا آورم.

و به او خطاب شود که هرگز نخواهد شد.

مقتضای هوشمندی اینست که پیش از فرارسیدن آن وقت با غور و تعمق بیشتر از وقت استفاده نمایید تا در فرصت کم، کار بیشتر صورت گیرد و اگر به هدر نیز رفت، اندك آن ضایع گردد.

وقت را بگونۀ درست آن چگونه بکار بریم؟ یا از ضایع شدن وقت چگونه جلوگیری نمائیم؟ در این

رابطه چند اصل اساسی را برای تان پیشکش می نمایم. اگر شما در سازمانی مسوول حوزه و شهرستان هستید و مسوولیت هسته و یا ساحه ای را بدوش داشته و کار مند آن هستید، پس نخست از همه طوریکه هزینهٔ مالی خود را وارسی می کنید که پول از کجا آمد و در کجا به مصرف رسید؟ بدینگونه شما وقت تان را بررسی نمایید. و این سخن مورد تامل است که خداوند جل علی شانه در طول هفته، (168) ساعت به شما ارزانی داشته است که در حساب (Account) تان آمده و خارج شده مگر شما آنرا بررسی نیز ننمودید.

شما بیت المال را ارزیابی نموده و با آن حسابی می نمایید و از آن گزارش می خواهید، مگر حساب وقت را نمی گیرید که نسبت به مال

نیز گرانبها تر است. در حقیقت با ارزشترین و مهمترین چیز وقت شما است، بنا بر این ضرورت است تا هرفرد وقت خود را ارزیابی نماید که چقدر وقت در کجا، و چگونه خرچ شد است؟

مگر افسوس که هیچ کسی حساب وقت خود را نمی کند. ما چگونه وقت خود را بررسی کرده می توانیم؟ بخاطر این مامول شما برای یك مدت از وقت خود مثلاً دو هفته یا یکماه حساب باز نمائید، سپس یك خانه ی آن را (عاید) و دیگر آن را (مصرف) نامگذاری نمایید. در خانۀ (عاید) شما دقیقه ساعت و روز را درج نمایید و در خانۀ (مصرف) این تفصیل را بنویسید که وقت را در کجا مصرف نموده اید؟ و پس از آن

در رابطه با این سخن ارزیابی نمایید که کدام کار برای سازمان و نهضت سودمند و مهم بوده و کدام کار بی فایده و غیر مهم میباشد. خواهید دید که سخنی را که مردم همواره میگویند که (برای کار وقت پیدا نمی شود) آنقدر درست نیست بلکه وقت خیلی زیاد است.

اگر شما تناسب وقت های خود را که در کاری مصرف نشده و به هدر میرود، بیرون نویس کنید، پس خواهید دید که برای کار، وقت فراوان است. آخر برای خوابیدن و هر کاری وقت است، من از ایثار و قربانی سخن نزده بلکه صاف و پوست کنده میگویم که وقت خود را ارزیابی نمائید و اگر این سخن بر شما گران تمام نشود، مانند یك (محاسب) نشسته و وقت تان را حساب

نمایید.

امام غزالی رحمة الله علیه میفرماید: هنگامی که بامداد را آغاز می نمائید، با نفس تان به زبان بازرگانی این سخن را بگوئید که من 26 ساعت را به شما سپردم و آنرا اینگونه استعمال کنید و این پیمان ما و شما است و فردا من از شما حساب میگیرم که آن را چگونه استعمال نمودید. همهٔ این کار ها به محاسبهٔ بازرگانی و شرایط آن مربوط میشود، مگر از دیدگاه سازمانی خود به آن بیندیشید که وقت را خداوند جل علی شانه برای تان ارزانی فرموده است، چگونه میتوانید بطور درست از آن استفاده نمایید.

چنانچه شما در وقت حساب نمودن

هزینهٔ مالی انتقاد می نمایید که در وسایل حمل و نقل و یا آبادی عمارت ها، سرمایهٔ بیشتر مصرف میشود. بدینگونه شما وقت تان را نیز حساب نمائید و این سخن را هم بررسی نمایید که در کجا وقت بیشتر مصرف میشود و در کجا کم؟ و در کجا وقت در چیز هایی به مصرف میرسد که نباید مصرف شود. پس از این شما هرنوع حساب و کتابی نموده و یا هزینه یی می سازید و مصارف بیجا را از میان بر میدارید.

به این ترتیب قلم بردار و از فهرست خود کار های غیر سودمند را حذف نما که در آینده برای مدتی ما این کار را نمی کنیم، زیرا هیچ سودی را در بر ندارد.

سومین اصل استعمال درست وقت

این است که، کار هایی را که دو و یا چهار دقیقه را در بر میگیرد، آنرا ترك نمایید. زیرا این نوع کار نمودن نتایج خوب نداده است و بجای آن شما کار تان را پیوسته چند ساعت و یا برای مدت درازی با یکسویی انجام دعید، و بدینگونه می توانید کار زیادی را به شیوهٔ بهتر آن انجام بدهید.

کارمند نهضت اسلامی که در هر سطحی امیر، فرمانده و مسوول باشد، باید گوشه ای از وقت خود را برای اندیشیدن در بارهٔ سازمان و یاران خود تخصیص دهد. و به منظور این هدف، او باید گوشه ای از وقت خود را روزانه، هفته وار و ماهوار بدهد و در آن کار دیگری نه نموده بلکه تنها در بارهٔ این

بیندیشید که من در مدت چهار یا شش ماه، کار در این ساحه را چگونه پیش برم؟

و اگر شما خود را بدین امر عادت دهید، احساس می نمایید که راه های نوین کار بروی شما باز شده است. و بدینگونه اگر مسوولیتی از سوی سازمان به شما سپرده میشود، یا کدام کاری بدوش تان گذاشته میشود، بجای اینکه آنرا در وقفه های کوچك انجام دهید، آنر در وقفه های دراز با یکسویی کامل انجام دهید. و در آن وقت شما احساس می نمایید که کار بهتر شده است و در نتیجهٔ آن فعالیت های مجموعی سازمان بهبود یافته و جریان کار افزایش می یابد.

انسان ارزشمند ترین سرمایه!

انسان، هفتمین اصل برای یك سازمان مؤثر است که پس از ارزش وقت بزرگترین و مهمترین سرمایه برای یك نهضت میباشد. اگر از یك زاویه به آن نگریسته شود، همین انسان نام دیگر وقت است. زیرا هنگامیکه آخرین نفس برمی آید، وقت به پایان می رسد. چنانچه وقت خود شما، یا وقتیکه به شما فراهم گردیده است، همهٔ این وقت به شکل نیروی مردمی میباشد. وقت که بصورت اشخاص (نیروی مردمی) در اختیار شما قرار دارد، همه یکسان نیست. و همه انسانها همانند نیستند، و خداوند جل علی شانه همه انسان ها را چون کار خانهٔ کفش (بوت) یکسان نیافریده است. بلکه هر انسان از دیگری تفاوت

دارد تا جائیکه امروز در جهان دو انسان را نمی یابیم که نشانی انگشت های شان باهم یك قسم باشد.

ملیارد ها انسان آفریده شده اند و دوباره نیست شده اند، مگر نشانی انگشت های آنان یکسان و یکرنگ نبوده است. اگرچه از یك نگاه دلیل آشکار قدرت الهی است، مگر از دیدگاه دیگر مظهر اختلاف در طبیعت انسان هاست. تضاد گاهی تا اندازه ای به چشم می خورد که انسان حس می نماید که شاید بشر نتواند بطور متحد کار نماید.

مگر این قدرت الهی است که بطور حیرت انگیز درمیان انسان ها، خاندان ها، اجتماع ها و جامعه ها، نیاز مندی هایی را آفریده است که انسان های گوناگون باهم زیست نمایند ویک نهضت و سازمان

را ایجاد کنند.

بزرگترین وسیله برای نهضت اسلامی همین انسان است. بطور شخصی، پرورش و تزکیه نمودن خود و تربیۀ کسانیکه با جنبش اسلامی همگام اند و بکار انداختن ایشان، یکی از و جایب مهم دست اندر کاران نهضت است. و در مسوولیت های پیامبر صلی الله علیه وسلم این امر شامل بود که نفس های پیروانش را تزکیه نماید.

﴿ هُوَ ٱلَّذِي بَعَثَ فِي ٱلۡأُمِّيِّـۧنَ رَسُولٗا مِّنۡهُمۡ يَتۡلُواْ عَلَيۡهِمۡ ءَايَٰتِهِۦ وَيُزَكِّيهِمۡ وَيُعَلِّمُهُمُ ٱلۡكِتَٰبَ وَٱلۡحِكۡمَةَ وَإِن كَانُواْ مِن قَبۡلُ لَفِي ضَلَٰلٖ مُّبِينٖ ٢ ﴾ الجمعة: ٢

ترجمه: اوست خدائیکه از میان ناخوانان پیغمبری بزرگوار از همان مردم برانگیخت تا بر آنان آیات وحی خدا را تلاوت کند و آنها را از لوث جهل و اخلاق زشت پاک سازد و شریعت کتاب سماوی و حکمت

الهی بیاموزد با آنکه پیش ازین همه در ورطه جهالت و گمراهی بودند.

اگر انسان بهتر و سالم تر پرورش یابد، کار بهتر صورت میگیرد. و اگر انسان در جایی که (۱۰) سال قبل ایستاده بود بایستد، کار چگونه پیشرفت نماید؟

اگر شما همان فرد هستید که دو سال قبل بودید، کار شما چگونه ترقی نماید؟ و اگر صلاحیت، استعداد، شایستگی و کارکردگی شما همان باشد که ده سال قبل از امروز بود، پس نتیجهٔ منطقی آن اینست که کار شما نیز در همان نقطه ای قرار دارد که ده سال قبل قرار داشت. شما خود باید مسوولیت های خود را پیش برید ورنه فرشته های آسمانی فرود نمی آیند تا کار های تان را انجام دهند.

اصول پرورش فرد:

این سخن که انسان چگونه خود و دوستان خود را تربیه نماید و چگونه از ایشان کار بگیرید؟ این مطلب در جای خود یک موضوع مفصلی است. ولی میخواهم در تحت نکتهٔ هفتم چند مطلب مهم و بزرگ را در اختیار شما بگذرم.

اعتبار دادن جوانب نیک:

سخن نخست این است که در هر انسان نقاط ضعف و قوت وجود دارد، برخی از کار ها را وی انجام داده نمیتواند و برخی از فعالیت ها را هم انجام داده می تواند. این ویژگی در هر انسان به چشم می خورد، اگر از یک نگاه در ما ناتوانی هایی مشاهده میشود، در برابر آن صلاحیت ها، توانایی ها،

نیرومندی ها، و استعداد های گوناگونی هم وجود دارد.

کاهش ناتوانی ها:

برای یک سازمان مؤثر ضروری است که نقاط ضعف آن خیلی اندک باشد. بخاطری که کوشش سبب کم شدن نا توانیها میشود، مگر به طور کلی از بین نمیرود. این موضوع را از آغاز باید بخوبی درک نماییم که، تمام انسان هایی که در این دنیا زندگی مینمایند، انسان کامل شوند و همه به یک آواز گرد آیند و در وقت معین در اجتماع حاضر شوند و کار نمایند...یک امر ناممکن است. این مسایل در عصر صحابه کرام رضی الله تعالی عنهم نیز، رخ میداد. انسان خود یک پدیدۀ ناتوان است.

﴿ ..وَخُلِقَ ٱلۡإِنسَٰنُ ضَعِيفٗا ٢٨ ﴾ النساء: ۲۸

ترجمه: انسان ناتوان آفریده شده است.

مگر به او نیرومندی ها و استعداد های سرشار داد شده است و در نهاد وی نیرویی نهفته است که کارهایی را نیز انجام داده می تواند که از انجام دادن آن کوه ها و زمین عاجز آمده و بخود میلرزند. گویا اینکه انسان مجموعه ای از توانایی ها و ناتوانی ها است، بناءً سازمانی خوب کار کرده می تواند که تلاش ورزد تا کوتاهی ها، خامی ها واثرات آنرا کم کرده و نیروهای دست داشته اش را بطور درست به کار اندازد و هدف مطلوبش را بدست آورد.

پیامبر صلی الله علیه وسلم در

حدیث شریف با روش خیلی حکیمانه یی بدین موضوع اشاره می نماید چنانچه میفرماید: کسیکه در تلاش کوتاهی های دوستانش بوده و بر آنها انگشت انتقاد نهاده و اعتراض می نماید، او آنها را تباه و برباد می نماید. احتساب در جای خود ضروری است اما موضوع مهم این است که شما متوجه شوید، سرمایه ای که در نزد شما وجود دارد از آن چه استفاده می نمایید؟

اگر شما بگویید که با پنج یا ده روپیه چه کاری خواهد شد؟ پس هیچ کاری با آن نمی شود بلکه بجای آن شما فکر نمایید که با پنج یا ده روپیه چه کاری را کرده می توانیم؟

چنین نیندیشید که نمی شود،

زیرا نمی شود در قاموس ما وجود ندارد و ضرورت آن است تا بیندیشیم که چه کرده می توانیم و همینگونه در بارۀ افراد مختلف فکر نماییم که چه کرده می توانند؟

رشد دادن استعداد ها:

خداوند جل علی شانه انسان ها را بدون هدف نیافریده است، بلکه می خواهد از آنها کار بگیرد و بدین منظور به آنها استعداد سپرده است. زیرا آنان کم از کم کاری را انجام داده میتوانند، و کسانیکه کاری را انجام داده می توانند باید از آنها کار گرفت. این استعداد ها و وسایل اگر جمع شوند به یك نیروی بزرگ مبدل خواهند شد و در برابر آن اگر

انسان به کار هایی بیندیشد که توده ها آنرا انجام داده نمی توانند، پس نیروی آنها به صفر مبدل میشود.

در اصل ما باید این سخن را ارزیابی نماییم که در نهاد یك فرد چه خوبی ها نهفته است و باید به نشوونمای آنان توجه نمود، و نقاط ضعفی را که در آن وجود دارد دور نموده و یا در از بین بردن آنها سعی نمائیم. و بدینگونه از صفات نیك یاران خود قدردانی نموده و به آن ارزش قایل شده و به نشوو نمای آن بپردازیم و آن را با هم پیوند داده نیروی بزرگ از آن بسازیم.

از جانب دیگر اگر شما از صبح تا به شام بخاطر ناتوانی های یاران اشك بریزید، به یقین

بدانید که این کار عمر شما و سازمان را به باد فنا داده و کار نیز پیشرفت نمی نماید. لیکن اگر درك نمودید که 75 نفر پیشرفت نموده و به صدها هزار نفر مبدل شده است و همه در اختیار شما قرار داشته و نیروی شما اند، و از آنها کار میگیرید، پس سر نوشت تان را دگر گون می سازد و به شما عزم و اراده نوین می بخشد که در نتیجه آن کارکردگی سازمان بهتر شده و تمام وسایل تعمیری و سازنده در آن بکار می افتد. خوبی ها و خامی ها ناگزیر در هر انسان به چشم می خورد و پرورش افراد حامل نقاط مثبت و منفی نیز ضروری است، مگر نخستین اصل تربیت و بکار انداختن استعداد ها این است

که خوبی ها، نیکی ها و استعداد ها را در افراد رشد و نمو داده آنان را به یك نیروی موثر مبدل نماییم.

کار متداوم و پیگیر:

دومین اصل در رابطه با تربیت افراد این است که، هرکار با آموزش فرا گرفته میشود. در جهان هیچ کاری نیست که انسان در نتیجهٔ سعی و کوشش آنرا آموخته نتواند. اگر کسی حرف زده نمیتواند، آنرا فرا میگیرد. اگر کسی نوشته نمیتواند، نوشتن را یاد میگیرد. اگر کسی امور اداری را نمیداند، آنرا می آموزد. اگر استعداد رهبری و قیادت را ندارد، آنرا کسب می نماید. و اگر چنین نمی بود به کمپنی هایی که سرمایهٔ آن

به ملیارد ها میرسد، افراد ورزیده و کار شناس از کجا فراهم می شد؟

اشخاص در دانشگاه ها پرورش یافته و به جامعه تقدیم میگردند و همین انسان های عادی، بزرگترین کار ها را به پیش میبرند. بناءً این سخن درست نیست که فن رهبری آموخته نمی شود، بلکه کسی آنرا فرا میگیرد که در تلاش آموختن آن باشد. هیچ فردی با تجویز چند نسخه یی استعداد و صلاحیت رهبری را در دیگران آفریده نمی تواند، این سخن را باید بدانیم و به دیگران نیز خاطر نشان نماییم که هیچ گونه مطالعهٔ کتاب و تربیتگاه موثر نیست تا آنکه شما مهارتی را که می خواهید بدست آورید، خود

کسب نمایید.

و این عملیه را (عملیهٔ آموزشی) مینامند و اگر عملیهٔ آموزشی همیشه مستمر باشد انسان چیزی می آموزد و اگر متوقف گردد، هیچ چیزی را فرا نمی گیرد. نه تنها از سخنرانی ها و تربیتگاه ها، بلکه از عمل و ارادهٔ خویش همه چیز را فرا میگیرد. این امر ضروری است تا انسان عزم نماید و بداند که هیچ کاری نا ممکن نیست و این احساس را در ضمیر هر دوست خود خلق نماید که هر کاری که ضروری باشد میتوان آنرا انجام داد.

من فکر میکنم کسیکه بر خود اعتماد ندارد، و یا به خود بدگمان است در حقیقت بر خداوند جل علی شانه اعتماد ندارد. من

این سخن را بخاطری میگویم که خداوند جل علی شانه انسان را آفریده است و مرام و آزمایشی را که در آفرینش انسان در نظر داشته، هرگز امکان ندارد که استعداد ها و صلاحیت های مطلوب را به وی عطا ننموده باشد، زیرا در این صورت خدای نخواسته با انسان بی انصافی خواهد بود. در حالیکه بر خداوند جل علی شانه یقین داریم که بر کسی ستم روا نمی دارد، پس بر خود نیز باید اعتماد و باور داشته باشیم.

مسوولیتی که به ما سپرده شده بخاطر آزمایش ماست و این استعداد ها مطابق آزمونی است که ما در آن قرار داریم و اینکه خداوند به ما استعداد کم عطا نموده و در

آزمایش های بزرگ ما را قرار دهد، خلاف عدل و انصاف بوده و از رحمت الهی بعید به نظر می رسد. پس باید به خود و دوستان خود این اعتماد را ببخشیم، کاری را که انجام میدهیم توانائی عملی نمودن و آموختن آنرا داریم، اگر آن سخنرانی باشد، درس دادن باشد، تربیت و پرورش باشد و یا رهبری سازمان بطور درست آن باشد و یا بدست آوردن آرمان های مشخص باشد. مگر بشرط اینکه ما از ژرفای قلب برای آن کوشش و جان فشانی نماییم، اصل کوشش است که در نتیجهٔ آن کار های بزرگ و دشوار آسان میشود.

احساس سهمگیری در کار ها:

سومین اصل این است که دوستان

را در فعالیت ها سهیم ساخته و خودمان در فعالیت های شان سهم بگیریم و در غیر آن به تنهایی کار یك گروه را انجام داده نمی توانیم. آنانیکه صبح و شام سیرت پیامبر صلی الله علیه وسلم را مطالعه می نمایند، با این رویداد روبرو میشوند که در جنگ احزاب هنگام حفر خندق پیامبر صلی الله علیه وسلم به دست مبارك خود کلنگ گرفته و سنگ ها را می کند و در هر مرحله در پیشاپیش دیگران قرار داشت.

پس منسوبین نهضت چگونه این را فراموش می نمایند که شریك ساختن دوستان در کار خویش و اشتراك نمودن در کار های شان چقدر مهم است. این کار از یکسو روش پیامبر صلی الله علیه وسلم بوده و از سوی

دیگر یکی از اصول مهم یك سازمان مؤثر است. در سهمگیری در کار دیگران و سهیم ساختن دیگران در کار های خویش، راز برانگیختن احساسات توده ها و بکار انداختن ایشان نهفته است. در این رابطه یك رویداد راستین را که به جهان اسلام نه، بلکه به جهان کفر ارتباط دارد و خیلی معنی خیز است نقل می نمایم:

در امریکا یك کار خانهٔ موتر سازی بود که تولیدات آن کم و خسارت آن زیاد بود. کارگران بنام بیماری و یا هزاران حیله و بهانهٔ دیگر، با گریز از کار خود را رخصت می نمودند و صرف شصت فیصد از کار گران به کار خود حاضر میشدند. کمپنی (تویوتا) جاپان این کار خانه را خرید و در آن قوانین و لوایح نوین را نافذ

نمود که به اساس آن کارگر و کار فرما از یك کانتین غذا می خوردند و حمام و بیت الخلای آنها یکجا بوده و چند قانون دیگری.....

روز اول که کارگران بخاطر گرفتن غذا در قطار ایستادند، پسر کار فرمای کمپنی (تویوتا) امریکا نیز بمنظور گرفتن طعام در صف ایستاده بود صرف در ظرف دو ساعت تولیدات کمپنی مزبور به دو چند افزایش یافت و منافع آن دو برابر شد و میزان حاضری کار گران از 60 فیصد به 95 فیصد ارتقا نمود.

این یك نمونه از احساس شرکت در کار، در جهان غرب بود. مگر ما در سیرت النبی و تاریخ اسلام، نمونه های زیادی از آن داریم. دیگران را در مشوره شریك ساختن، سخن کسی را قطع ننمودن، تشویق نمودن مردم

تا آنها حرف بزنند و اظهار نظر نمایند، همه این سخنان در زندگی پیامبر صلی الله علیه وسلم به مشاهده میرسد.

انگیزه اصلاح:

اصل ارزشمند دیگر ما در رابطه با گزارش و احتساب است که در جامعۀ سازمان های مشابه به این را بنام C.I.D و یا پولیس مینامند. سیستم گزارش همسان C.I.D و سیستم محاسبه، همسان پولیس میباشد. شبکه های C.I.D و پولیس هردو ضروری اند، مگر بواسطۀ C.I.D و پولیس کدام جامعه متحرك نشده و روان تازه در آن نمیدمد. ما میتوانیم بوسیلۀ آن جلو بدی ها را بگیریم، اما آن را به طور ریشه ای از میان بر نداشته و به

نیکی های دلخواۀ خویش مبدل ساخته نمیتوانیم.

با سیستم گزارش بدی ها را اندازه کرده میتوانیم، مگر بطور کامل آن را از میان برده نمیتوانیم. عملیۀ محاسبه هرقدر که دقیق باشد و تفتیش بیشتر صورت گیرد، در پیشرفت کار کدام سود ویژه ای نمی بخشد. پرسش و یا تفتیش در اصل کار پولیس است، وظیفۀ فرمانروا، رهبر و پیشآهنگ این نیست که مانند پولیس تفتیش نموده و یا چون C.I.D گزارش تهیه نماید. بلکه وظیفۀ وی این است که از استعداد های مردم کار گرفته و آن را رشد داده و برانگیزد، و این تنها جذبه است که کسی را برای انجام کاری و امیدارد.

تشویق مردم انگیره ای است که

احساسات را برانگیخته، استعداد ها را صیقل نموده و آن ها را و امیدارد تا دست به کاری زنند. اگر از اخلاص، محبت و خیرخواهی کار گرفته و حوصله هواداران خود را بالا بریم، عملکرد منسوبین بهتر شده و سازمان ما موثر میشود. عموماً سیستم گزارش و محاسبه به خاطر بهبود کار مورد تاکید قرار میگیرد، هنگامیکه نقصی در کار نمایان گردد از روش مزبور استفاده به عمل می آید، زیرا گزارش و محاسبه آخرین پروسۀ حل معضلات است.

هفتمین اصل یك سازمان دقیق، رشدو نموی استعداد ها در پرتو اخلاص محبت و خیر خواهی، و با بردباری از ایشان کار گرفتن و تربیت یاران میباشد. من اکنون بر همین هفت اصول اکتفا می نمایم که

آنرا افزایش و یا کاهش داده می توانیم، مگر بطور مکمل من دو سخن دیگر را به شما عرض می نمایم.

صلاحیت و استعداد:

نخستین سخن این است که در پروسهٔ پیشرفت نهضت اسلامی شما هر روز با رویداد های تازه ای روبرو می شوید، با افراد نو آشنا گردیده جریان های جدیدی بوقوع می پیوندد و اشخاص تازه دمی با شما همنوا میگردند و ضرورت برداشتن گام های تازه ای را ایجاب می نماید. در این حالات اگر کدر رهبری یك سازمان و رهروان آن در سطوح مختلف از اجتهاد، جرات و صلاحیت بردباری محروم باشند، پس بالآخره آن سازمان به حالت رکود روبرو شده در حالت اصلی خود باقی

می ماند.

و معنی اجتهاد این است که از یکسو با پیش آمدن رویداد های جدید تغیرات و اقدامات نوین کرده بتوانید و از سوی دیگر به اندازه ای همت و جرات داشته باشید که کار جاری را که مفید نباشد ترك گوئید. و بخاطر آن بقدری جرات و همت نیاز است که شاید شما آن را حدس زده نتوانید و این سرشت انسان است که عادات گذشته را به آسانی ترك نکرده و بر آن پافشاری مینماید و سخنان جدید را به آسانی نمی پذیرد. و مردم به سخنان کوچك که خواه مفید باشد و یا نه چنگ میزنند و این پروسهٔ تعقیب طرز کهن، و فرار از آیین نو میباشد.

درینجا این سخن واضح گردید که

تقالید و عنعات از اهمیت قابل ملاحظه ای برخوردار است، و عادات اخلاقی و روحانی پدیده هایی اند که باید همواره جاودان بمانند. دستور سازمان را ما خود ایجاد نموده ایم آنرا پا برجا و یا فروگذاشته می توانیم، مگر پشت پا زدن به عادات آنقدر هم آسان نیست. زیرا خداوند جل علی شانه آنرا در سرشت انسان اینطور گنجانیده، ورنه بیم آن میرفت که اگر روزانه عادات دستخوش دگرگونی گردند، دیگر هیچ کاری پیشرفت ننموده و ارزش های اجتماعی نیز اهمیت خود را از دست میداد.

بشر بطور فطری خواهان آنست که هر قدر چیزی ارزشمند، دوست داشتنی و مهم باشد، او به همان قوت بدان چنگ زده و آن را نگاه

میدارد. مگر کسیکه سفر می کند و پیش میرود و یا سازمانی که خواهان پیشرفت است با حالات مختلف روبرو میشود، اگر وی عنعنات خود را حفظ نموده و در دوران سفر ایستگاه ها و حالات گوناگون را مد نظر نداشته و تغییرات لازم را بجا نیارد و توان مقابله با آنها را نداشته باشد، پس طی نمودن منزل برای وی خیلی دشوار بوده و سفر او حتماً می ایستد. بنا بر این افراد، سازمان ها و ملت ها همه به صلاحیت اجتهاد، همت عالیو جرات، اشد ضرورت دارند.

و یك بخش مهم مطلب این است که در کمپنی های بزرگ تجارتی جهان همواره در بارۀ این موضوع پژوهش می نمایند که بازار آینده چگونه باشد؟ و ده سال آینده بازار چه حالت و تقاضایی خواهد داشت؟

چنانچه احتیاجات ده سالهٔ خود را در نظر گرفته پلانگذاری مینمایند، در تولیدات خود تغیرات می آورند و بدینگونه اموال خود را قبل از وقت آماده نموده و به بازار عرضه می نمایند. اگر این کمپنی ها همواره بطور یکسان اموال خود را تولید نمایند، به زودی در اندکترین فرصت از صحنهٔ جهان ناپدید می شوند. زیرا تولیدات این کار خانه صلاحیت رقابت با اموال کارخانه های دیگر را ندارد.

چرا برخی از کارخانه ها پیشرفت می نمایند؟ زیرا اموال آنها همیشه قبل از وقت و یا در عین وقت به بازار میرسد. من واژهٔ تجارت را بار بار استعمال می نمایم، شما از آن طوری برداشت

ننمایید که اطلاق آن بر نهضت نمیشود. خداوند متعال خود این واژه را در رابطه با کار دعوت استعمال نموده است.

﴿ يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ هَلۡ أَدُلُّكُمۡ عَلَىٰ تِجَٰرَةٖ تُنجِيكُم مِّنۡ عَذَابٍ أَلِيمٖ ١٠ ﴾ [1]

لصف: ۱۰

ترجمه: ای اهل ایمان آیا شما را به تجارتی سود مند که شما را از عذاب درد ناك نجات بخشد دلالت کنم.

خداوند جل علی شانه این واژه و تشبیه را بار بار در جاهای گوناگون بکار برده است، زیرا بازرگانان مکه این واژه ها را بدرستی میدانستند و در جهان بازرگانی امروز نیز همین واژه معمول است.

بازرگان و یا دکانداری که مال را در جای مشخص به فروش میرساند،

او در جای ویژهٔ خود نشسته و مالش را می فروشد و پولش را بدست می آورد. مگر سازمان ما مال ویژه ای را در جای مخصوص بفروش نمیرساند، بلکه به پیش تاخته و پیروزی های چشمگیر بدست می آورد. شما باید در بارهٔ سامان نو و بازار نو بیندیشید، فکر نمایید که در جامعه چه طبقاتی وجود دارند که دعوت ما به آنها نرسیده است و آن کدام واژه ها و کلمات است که بذریعهٔ آن ما پیام خود را بطور بهتر و کارگرتر رسانیده می توانیم.

و همینگونه بیندیشیم که این سازمان که از مدت ها بدین سو در میدان مبارزه قرار دارد، در آن چه تغییراتی را رونما نماییم که بذریعهٔ آن ما پیشرفت نموده و

مرام و مطلوب خود را بدست آریم. در رابطه با این امور باید بار ها بیندیشیم و این فکر در انسان صلاحیت اجتهاد، همت عالی و جرات را به ارمغات آورده که بدون آن سفر بسوی ترقی امکان پذیر نیست. کار اصلی نهضت پژوهش در رابطه با این امر است که در ده سال آینده ما در کجا قرار خواهیم داشت؟

این بصیرت و جهان بینی ضروری است. و اگر ده سال بعد نیز ما درینجا ایستاده و گزارش دهیم که در این هسته 10 نفر طر قدار داشتیم، 2 در آن افزوده شد و 2 از آن کاسته شد. پس این حیثیت یك سازمان ایستا که از خود پاسداری مینماید را بخود میگیرد نه یك سازمان پویا و فعال را. در برابر آن اگر شما بدانید و یا بیندیشید که ده (10) سال بعد در اینجا ده

(10) هستهٔ طرفداران تشکیل شده و همه طرفدران به (100) صد نفر خواهد رسید. و یا 10 عضو داشته فلان، فلان آخوند، خطیب، ملك و افراد مؤثر با دعوت ما نزدیك شوند و بدین خاطر شما پلان طرح نموده و بخاطر دسترسی به هدف مطلوب کوشا باشید، مشاهده خواهید نمود که یاری، تائید، و برکت الهی شامل حال شما خواهد شد.

برای رسیدن به این آرمان به اجتهاد همت و جرات نیاز مندیم، تا پابند عادات باقی نمانیم. البته عاداتیکه مفید اند بدان چنگ زده و پابند آن باشیم، مگر همت این را دارا باشیم تا عاداتی را که در راه حایل واقع شده و بار ما را سنگین می سازد، یکسو اندازیم. و بدینگونه چیز هایی که

مفید نیست باید مفید گردانیده شود و در آنها روح دمیده شود و تا وقتیکه این کار بطور جدی و با همت عالی و خستگی نا پذیر اجتهاد و همت پیگیری نشود، شما پیشرفت نخواهید کرد.

آری! شما میتوانید در جای خود بطور درست ایستاده وجود خود را بر قرار نگهدارید، مگر در این ساحه با برقراری اثر و رسوخ خود به پیروزی یی دست نمی یابید که در حقیقت آرمان اصلی شما است.

صلاحیت رهبری:

دومین سخن را که در فرجام بیان می نمایم و در آغاز نیز آن را گفته بودم اینست که، شما بطور درست کار تان را ارزیابی نمایید و ببینید که واقعاً چه باید کرد؟

هر دهکده، شهر و ولایت که باشد، شما کار خود را بسنجید و این مطلب را روشن نمایید که در این ساحه چقدر مردم زندگی می نمایند؟ و من در میان مردان و زنان کار دعوت را در چه مدت انجام میدهم؟ طوریکه شما برای نزدیك سازی و همگام ساختن آنها با دعوت، یك مدت و هدف ویژه یی را تعیین نمایید و پس از آن بمنظور دسترسی بدان تلاش پیگیر نمائید. و در پهلوی این شما باید در بارۀ ساحه و یا هستۀ خود معلومات دیگری را نیز فراهم نمائید که در اینجا چقدر استادان، داکتران (طبیبان) مهندسان و صاحب منصبان، و افراد با نفوذ، روحانیون، خطیبان، علمای مساجد و کسبه کاران، موجود است. و بدینگونه در رابطه با

مخالفین، احزاب سیاسی دیگر، و رهبران آنها و ساحۀ نفوذ شان، وسایل، نیرومندی و تکتیك های شان معلومات فراهم نمایید.

درست مانند یك شهردار و فرمانروا که از چگونگی ساحۀ خویش خود را آگاه می سازد. و یا به اصطلاح صوفیان قدیم که بنابر گفتۀ شان (قطب) و (ابدال) سرپرستی و حفاطت تمام ساحه ای را که بدوش داشتند، از تفصیلات آن آگاه بودند. اما مودودی رحمة الله علیه نیز چنین فرموده است که از نظر ما رکن کسانی میشوند که در دهکدۀ خود (مناره) و (مرجع) توده ها قرار گیرند و رهبر راستین جامعۀ خویش گردند.

احساس مسوولیت:

شما هنگامی قطب و ابدال دهکدۀ

خود میشوید که در فکر توده ها باشید. در حدیث شریف بدین موضوع اشاره شده است که از تك تك شما در رابطه با رعیتش پرسش بعمل می آید و در رابطه با هر مرد، زن، و کودك که تحت اشراف شما زیست می نمایند، در بارگاه الهی شما جوابده و مسوول هستید. زمانیکه این تصور در ذهن انسان خطور نماید وی سراسیمه شده و انگشت بدندان می گزد

(چو می گویم مسلمانم بلرزم
که دانم مشکلات لا اله را)

آخر صحابه کرام و خلفای راشدین رضی الله عنهم چرا از مسوولیت و جوابدهی به خود میلرزیدند و میگیریستند؟ و این گفتار حضرت عمر رضی الله عنه که اگر در وادی

فرات بزی از گرسنگی بمیرد، خداوند در روز رستاخیر از من می پرسد که چرا وی از گرسنگی جان داد...

آری! این احساس مسوولیت است که لرزه را بر اندام انسان مستولی نموده وی را چون بید میلرزاند و دلش را آب نموده و او را وامیدارد تا خواهش های نفسانیش را ترك گوید. منحیث یك فرد مسوول اگر در ساحهٔ تان به فردی دعوت حق نمیرسد، او در روز رستاخیز گریبان شما را گرفته و بر میخیزد که در نزد این شخص پیام حق بود، مگر آن را بمن نرسانید. آیا شما پاسخ این سخن را داده می توانید؟ اگر بار بار در این رابطه بیندیشید و احساس مسوولیت را زنده و تجدید نمایید، پس درك می

نمایید که بزرگترین کاری که انجام باید داد، همین است و بس.

همه اصولی را که من بیان نمودم به معنی واقعی کلمه تا وقتی بدان جامهٔ عمل پوشانیده نمی توانید که در لا بلای قلب شما احساس پاسخگویی و ایستادن در برابر خداوند متعال جاگزین نشود و این احساس پاسخگویی نه تنها در شما بلکه در دیگران نیز آفریده شود، زیرا زیر بنای سازمان و نهضت بر همین گذاشته شده است. شما در برابر دیگران پاسخگو هستید

(و لنسئلن المرسلین) (سوره اعراف آیه 6)

ما هر که را فرستاده ایم با وی حسابی میکنیم... و ما از یکا یك فرستادگان خود می پرسیم که

شما چه کردید؟

واقعه ای مشهور است که پیامبر صلی الله علیه وسلم به یکتن از یارانش عبد الله بن مسعود رضی الله عنه گفت که برای من قرآن را بشنوان. وقتیکه او بدین آیت رسید:

﴿ فَكَيْفَ إِذَا جِئْنَا مِن كُلِّ أُمَّةٍۭ بِشَهِيدٍ وَجِئْنَا بِكَ عَلَىٰ هَٰٓؤُلَآءِ شَهِيدًا ﴿٤١﴾ ﴾ النساء: ٤١

ترجمه: پس چگونه است [حالشان] آنگاه که از هر امتی گواهی آوریم و تو را بر آنان گواه آوریم (41)

پس آواز شد که عبد الله (بس کن) و او توقف نمود، چون نگاه کرد دید که چشمان پیامبر صلی الله علیه وسلم از اشك لبریز است. گویا این احساس که خداوند در روز واپسین مرا منحیث گواه حق بر می انگیزد، برای آب نمودن دل انسانی چون او کافی بود که فریضهٔ دعوت و شهادت

را بطور کامل و به درست ترین شکل آن انجام میداد. و اگر شما بدون این احساس در هر ساحه ای از کشور فعالیت نمایید، بدانید که این اصول سازمانی به درد تان نمی خورد.

در آخر سخن این را میگویم که بخاطر اختصار دستاویز ها، رویداد ها و نمونه ها را ذکر ننمودم، برای تمامی این مفاهیم گنجیه هایی بی پایان در قرآن و سنت وجود دارد. این اصول به اندازه یی مهم است که در سراسر جهان مردم با هزینهٔ هزاران دالر، اصول رهبری و اداره را فرامیگیرند و تلاش میورزند تا این اساسات را بیاموزند. و کم و بیش همین اصول است که در سراسر جهان تدریس میشود، مگر من آنرا بطور فشرده

به شما تقدیم نمودم که با استفاده و عملی نمودن آن شما می توانید وجیبهٔ حاکمیت اسلام و شهادت حق را بطور احسن آن انجام داده و در بارگاه الهی سرخرو شوید و از پاسخگویی و مسوولیت در امان بمانید و در نتیجهٔ آن به سر منزل انقلاب اسلامی خواهید رسید.

والسلام علی من اتبع الهدی